

Rémunérations au titre de l'exercice 2014 des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe

Conformément à la réglementation bancaire européenne, le Groupe applique les dispositions en matière d'encadrement sur les rémunérations telles que prévues par la Directive Européenne CRD4¹ du 26 juillet 2013 à l'ensemble de ses succursales et filiales, y compris celles en dehors de l'Union Européenne.

Ainsi, en 2014, la politique de rémunération du Groupe a été revue afin de prendre en compte ces nouvelles dispositions de la CRD4 transposée en droit français dans le Code Monétaire et Financier, par l'ordonnance du 20 février 2014, ainsi que par les décret et arrêté du 3 novembre 2014, et le règlement délégué européen du 4 mars 2014 venant compléter la Directive par des normes techniques de réglementation portant sur les critères d'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (« Material Risk Takers » ou « MRT »).

Les modifications de la politique de rémunération du Groupe portent principalement sur les critères d'identification des MRT, et l'introduction du plafond individuel de rémunération variable en fonction de la rémunération fixe.

L'application de ces nouvelles dispositions a eu pour conséquence de plus que doubler le nombre de collaborateurs entrant dans le périmètre 2014 des collaborateurs MRT pour le Groupe par rapport à 2013 (A), en incluant notamment de nouveaux collaborateurs au sein des activités de la banque de détail et des fonctions de contrôle. Par ailleurs, le Groupe a revu en 2014 les différentes composantes de la rémunération des collaborateurs MRT afin d'établir un meilleur équilibre entre la partie fixe et la partie variable de leur rémunération totale, et a soumis au vote de l'Assemblée Générale des Actionnaires de mai 2014 une résolution pour le relèvement à 200% du ratio entre la rémunération variable et fixe.

En complément, d'autres mesures d'encadrement des rémunérations peuvent s'appliquer à certains collaborateurs qui, bien que n'étant pas considérés comme des régulés au niveau du Groupe, sont soumis à des dispositions particulières dans certaines entités du Groupe, en raison de l'application de la CRD4 au niveau de l'entité en complément de l'application au niveau du groupe (pour les filiales significatives en Europe), (B) ou en dehors de l'Union Européenne en raison d'autres réglementations locales (C).

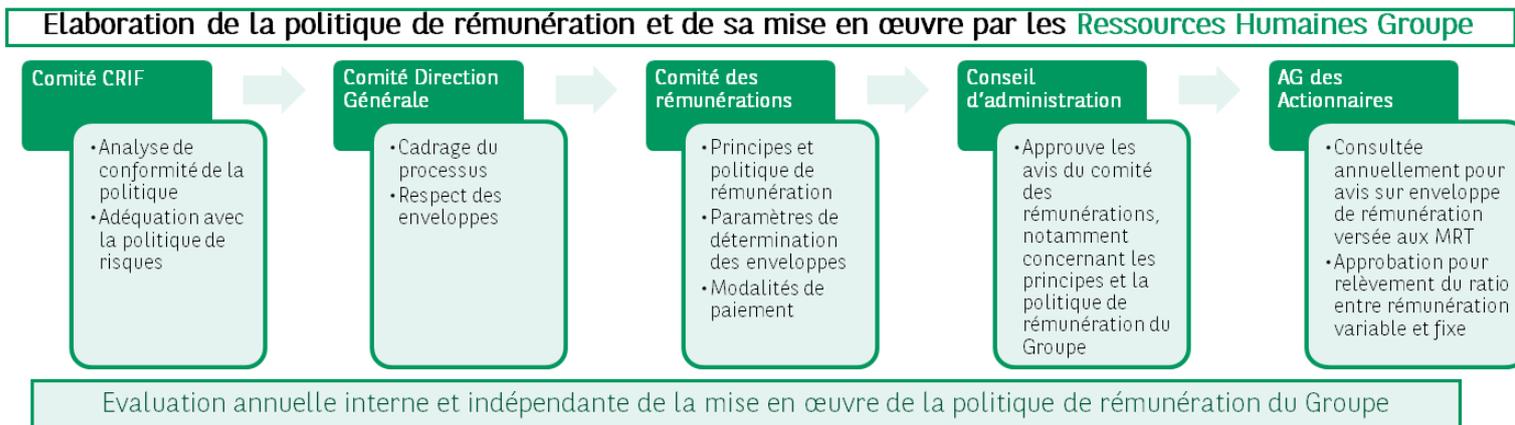
Enfin, la rémunération variable attribuée aux collaborateurs front office des activités de Global Markets de Corporate & Institutional Banking (CIB) qui ne font pas partie de la liste des MRT continue à être strictement encadrée de la même manière que les années précédentes (prise en compte de l'ensemble des coûts et des risques dans la détermination des enveloppes de rémunération variable, puis application de différé et d'indexation à l'action).

Le nombre de collaborateurs identifiés au titre de chacune de ces dispositions (A, B, C) est détaillé en page 12.

¹ Capital Requirements Directive

I. Gouvernance Groupe

Les principes de rémunération du Groupe BNP Paribas et la politique de rémunération des MRT sont élaborés et proposés par les Ressources Humaines Groupe, en collaboration avec les métiers concernés, présentés pour avis au comité Conformité, Risques, Finances Groupe (Comité CRIF), puis décidés par la Direction Générale après présentation en Comité des Rémunérations et approbation par le Conseil d'Administration. Depuis 2014, l'Assemblée Générale des Actionnaires est consultée sur certains éléments.



A- Comité Conformité Risques Finances Groupe « CRIF »

Le Comité CRIF est présidé par M. Philippe Bordenave, Directeur Général Délégué et comprend les responsables de ces trois fonctions (ou des représentants mandatés par leurs soins).

Participent par ailleurs aux réunions du Comité CRIF :

- le Responsable des Ressources Humaines du Groupe,
- le Responsable Rémunérations & Avantages sociaux, qui en assure le secrétariat
- M. Michel Konczaty, Directeur Général Adjoint.

La politique de rémunération des collaborateurs régulés est présentée et discutée au sein du Comité CRIF qui émet un avis sur :

- la conformité de la politique au regard de la réglementation et des normes professionnelles en vigueur,
- l'adéquation de cette politique et sa mise en œuvre vis-à-vis de la politique de risques de l'entreprise,
- la cohérence des pratiques de rémunérations variables avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres.

Ce Comité a délibéré à cinq reprises pour le processus de rémunération au titre de 2014.

B- Comité Direction Générale

Le Comité Direction Générale composé du Directeur Général, du Directeur Général Délégué et du Responsable des Ressources Humaines Groupe, arrête chaque année dans le cadre des principes fixés en Conseil d'Administration les décisions de cadrage du processus de rémunération et assure le suivi du respect des enveloppes et des principes tout au long du processus.

C- Comité des Rémunérations et Conseil d'Administration

Le Comité des Rémunérations est présidé par M. Pierre-André de Chalendar. Il est par ailleurs composé de M. Jean-François Lepetit, qui est également Président du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité, de Mme Monique Cohen, également membre du comité des comptes, et de Mme Nicole Misson en tant que représentant des salariés au sein du Comité des Rémunérations et qui est également membre du Comité de Contrôle interne, des Risques et de la Conformité. Enfin, Mme Hélène Ploix a quitté ses fonctions en tant que membre du Comité des Rémunérations le 14 mai 2014.

Sa composition est conforme aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise de l'AFEP-MEDEF : ses membres sont majoritairement des administrateurs indépendants, ils disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine et un administrateur salarié est membre du comité. Cette composition est de nature à favoriser les travaux du Conseil d'Administration sur l'adéquation des principes de rémunération et de la politique de risques de BNP Paribas. Enfin, le Président du Conseil d'Administration n'en fait pas partie, mais est invité à participer aux échanges, hors ceux qui le concernent personnellement.

Le règlement intérieur du Conseil d'Administration définit la mission du Comité des Rémunérations et prévoit notamment qu'il prépare les travaux du Conseil d'Administration sur les principes de la politique de rémunération, en particulier en ce qui concerne les collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur. Dans ce cadre, le Comité des Rémunérations reçoit communication des minutes du Comité CRIF.

Ainsi, le Comité des Rémunérations analyse les principes de rémunération accompagnés de la politique de rémunération des collaborateurs régulés et les éléments de cadrage annuel présentés par la Direction Générale, notamment :

- les paramètres de détermination des enveloppes de rémunération variable (ou « bonus ») des Métiers, le niveau des enveloppes envisagé,
- les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement.

Le Comité des Rémunérations analyse également la liste nominative des bénéficiaires dont la rémunération excède certains seuils définis chaque année par la Direction Générale, et est chargé de contrôler la rémunération individuelle du responsable des risques et de la conformité au niveau Groupe.

Les éléments ainsi débattus en Comité des Rémunérations sont ensuite présentés au Conseil d'Administration qui en approuve les principes.

Le Comité des Rémunérations s'est réuni à cinq reprises pour délibérer du processus de rémunération au titre de 2014.

D- Assemblée Générale des Actionnaires

L'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas est consultée annuellement sur :

- l'enveloppe de rémunération versée au cours de l'exercice écoulé aux collaborateurs identifiés comme MRT Groupe au titre de cet exercice incluant la rémunération fixe et la rémunération variable.
- les rémunérations attribuées aux dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

Par ailleurs, la Direction Générale décide, sur avis du Comité CRIF Groupe, de proposer au Conseil d'Administration de soumettre à la décision de l'Assemblée Générale des Actionnaires le relèvement du ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe de 100 à 200% (cf. II. 6). L'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires doit être obtenue à la majorité des deux tiers, à condition qu'au moins la moitié des actionnaires ou des titulaires de droits de propriété équivalents soient représentés, à défaut, elle statue à la majorité des trois quarts. Les collaborateurs qui entrent dans la catégorie des MRT au titre de l'exercice précédent sont exclus du vote.

E- Audit et contrôles

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la politique de rémunération Groupe sont documentées, de manière à assurer l'auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions.

Par ailleurs, L'Inspection Générale du Groupe effectue une revue indépendante annuelle *a posteriori* du processus de rémunération, pour s'assurer de sa conformité effective aux principes et aux procédures prévues par la politique de rémunération du Groupe. Une synthèse du rapport est systématiquement portée à la connaissance du Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration.

La revue effectuée en 2014 par l'Inspection Générale du Groupe sur le processus 2013, et la mise en œuvre des principes de la CRD4 a conclu comme les quatre revues précédentes à une correcte application des principes et de la réglementation. La synthèse de cette revue a été portée à la connaissance du Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration.

II. Principes de rémunération du Groupe et politique de rémunération des MRT

A- Principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

La rémunération des collaborateurs du Groupe est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

1- La rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication dans les tâches confiées. Elle est fixée en fonction du marché (local et métier) et d'un principe de cohérence interne au Groupe BNP Paribas. Elle est composée d'un salaire fixe de base, qui rémunère les compétences et les responsabilités correspondant à la fonction occupée, et le cas échéant de compléments de rémunération fixe liés notamment aux spécificités du poste.

Les augmentations individuelles sont mises en œuvre à travers un processus de rémunération annuel unique pour tout le Groupe administré par les Ressources Humaines Groupe, qui se déroule entre novembre et avril au plus tard selon les activités. Il s'agit d'une revue globale, garantissant :

- l'équité de traitement
- le respect des règles de délégation
- le double regard systématique hiérarchie / ressources humaines.

2- La rémunération variable

La rémunération variable rémunère les réalisations quantitatives et qualitatives mesurées à partir des performances constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés. Elle est déterminée en fonction du marché (local et/ou métier), des résultats dégagés par l'activité et des réalisations par rapport aux objectifs quantitatifs et qualitatifs. Elle ne constitue pas un droit et est fixée discrétionnairement chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur.

Les rémunérations variables sont déterminées de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les collaborateurs et les clients, ou le non-respect des règles de bonne conduite. En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation ou de rémunération à moyen ou long terme, ou tout autre instrument approprié visant à motiver et fidéliser les collaborateurs clés et collaborateurs à potentiel du Groupe, en les intéressant à la croissance de la valeur créée.

La structure de rémunération doit permettre d'offrir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle, en relation avec le niveau de séniorité, d'expertise, et d'expérience professionnelle dans l'activité concernée, pour permettre le cas échéant de ne pas accorder de rémunération variable.

3- Le processus de révision annuelle

La gestion des évolutions de rémunération se fait dans le cadre d'un processus annuel unique au sein du Groupe et à l'aide d'un outil centralisé permettant à la Direction Générale d'obtenir à tout moment l'état des propositions au sein du Groupe, en particulier pour l'ensemble des MRT, et de piloter ce processus

jusqu'aux décisions individuelles et à leur notification, en fonction de la conjoncture, des résultats de l'entreprise et des conditions de marché.

4- Autres éléments relatifs à la politique de rémunération

Garantir par avance le paiement des rémunérations variables est interdit. Toutefois, dans un contexte d'embauche, notamment pour attirer une compétence clé, l'attribution d'une rémunération variable peut être exceptionnellement garantie la première année, cette attribution sera en tout état de cause soumise aux mêmes conditions que les rémunérations variables (c'est-à-dire avec une part différée, indexation, conditions de performance le cas échéant).

La couverture ou l'assurance par les bénéficiaires du risque lié à la fluctuation de l'action, ou à la rentabilité des métiers visant à supprimer l'aléa lié à leur rémunération différée ou en période d'indisponibilité sont interdites.

Les créances rachetées lors de l'embauche de collaborateurs expérimentés seront payées selon un échéancier et des conditions les plus proches possibles des échéances et conditions initiales des instruments rachetés ; tout en suivant les modalités de paiement ainsi que les conditions comportementales prévues dans le cadre des plans de rémunération différée du Groupe BNP Paribas, en vigueur au moment du rachat de la créance à ces collaborateurs.

Enfin, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail, tout montant versé dans le cadre transactionnel (au-delà des minimas légaux et accords collectifs en vigueur) reflète la performance effective passée du collaborateur.

B- La politique de rémunération des MRT

1- Le périmètre

Les MRT sont identifiés conformément aux critères définis par l'Autorité Bancaire Européenne « EBA² » dans ses Normes Techniques de réglementation et aux critères complémentaires du Groupe selon la méthodologie suivante :

Au niveau du Groupe

- l'organe exécutif du Groupe : les dirigeants mandataires sociaux,
- les autres membres du Comité Exécutif du Groupe,
- les responsables de niveau Groupe des fonctions Finances, Ressources Humaines, Politique de rémunération, Affaires Juridiques, Affaires Fiscales, Informatique, Analyses économiques,
- au sein des fonctions Conformité et Inspection Générale : le responsable de niveau Groupe et les managers qui lui sont directement rattachés,
- au sein de la fonction Risques, le responsable de niveau Groupe, les managers lui reportant directement, ainsi que les autres membres du Comité Exécutif de la fonction,
- les cadres dirigeants responsables de métiers, zones géographiques, domaines d'activité, entités opérationnelles ayant une incidence significative sur le profil de risque du groupe.

Au niveau des principaux métiers du Groupe (entités significatives pour lesquelles le Groupe alloue plus de 2% de ses fonds propres normatifs) :

² European Banking Authority

- le responsable, et les managers qui lui sont directement rattachés,
- le responsable des risques, et les managers qui lui sont directement rattachés.

En vertu des critères de risques

- les collaborateurs bénéficiant de délégations en matière de crédit excédant certains seuils (0,5% du Common Equity Tier 1 « CET1 » du Groupe) et ceux ayant autorité pour approuver ou refuser les décisions en matière de crédit,
- les collaborateurs du Groupe ayant autorité pour initier des transactions dont la limite de Value at Risk « VaR » excède certains seuils (5% de la limite de VaR du Groupe), et ceux ayant autorité pour approuver ou refuser ce type de transactions,
- les membres de comités ayant autorité pour valider ou refuser des transactions, opérations ou nouveaux produits,
- les managers dont les délégations cumulées de leurs collaborateurs directs excèdent le seuil en matière de risque de crédit.

En vertu des niveaux de rémunération

Sont également ajoutés à la liste, les collaborateurs du Groupe dont la rémunération totale annuelle au titre de l'exercice précédent excède certains seuils absolus (500 000 EUR) ou relatifs (0,3% les mieux rémunérés dans les principaux pays), et dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

La liste finale des MRT Groupe est chaque année établie par le Groupe et ses différentes entités, après approbation éventuelle des exemptions par la Banque Centrale Européenne (« BCE »).

2- Détermination des enveloppes de bonus et répartition par ligne d'activité

a/ Les activités de marchés de CIB

Dans le cadre du strict encadrement des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs de Global Markets (Fixed Income et Global Equity & Commodities Derivatives, hors Equity Cash), l'enveloppe de rémunération variable de ces métiers est déterminée en prenant en compte l'ensemble des éléments constitutifs des résultats et du risque, notamment :

- les revenus directs,
- les coûts directs et indirects alloués au métier,
- le coût du refinancement facturé en interne (y compris coût réel de la liquidité),
- la charge du risque générée par le métier,
- la rémunération précipitaire du capital alloué à l'activité.

Les enveloppes ainsi calculées sont réparties au sein des métiers de Global Markets entre les différentes lignes d'activité, en fonction de critères adaptés aux caractéristiques propres à chaque métier ou équipe, définis et documentés de manière précise, et reflétant :

- la mesure de performance quantitative (y compris la création et le développement d'avantages compétitifs de long terme pour le Groupe),
- la mesure du risque sous-jacent,
- la valeur de marché des équipes concernées ainsi que la situation concurrentielle.

Ces éléments sont complétés par des éléments factuels permettant de mesurer le comportement collectif des équipes :

- en matière de contrôle permanent, de conformité et de respect des procédures,
- en termes d'esprit d'équipe au sein du métier, et de ventes croisées au sein du Groupe.

Les critères retenus s'appuient sur des indicateurs quantitatifs et des éléments factuels, dont la nature est définie chaque année lors du lancement du processus de rémunération.

b/ Les autres métiers du Groupe

Les enveloppes de rémunération variable des autres métiers du Groupe sont déterminées par application d'un taux de variation par rapport à l'exercice précédent, fixé en fonction notamment de l'évolution des performances du Groupe ou du métier dans son ensemble après prise en compte du risque (notamment pour les activités de Banque de Détail et de Corporate Banking), ainsi que des pratiques du marché.

c/ Les enveloppes des fonctions support et fonctions de contrôle

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions sont déterminées indépendamment de la performance des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, mais en tenant compte le cas échéant des situations de marché du travail particulières, dans une mesure limitée.

En pratique, les enveloppes de rémunération variable des fonctions Groupe sont déterminées en prenant en compte l'évolution des performances du Groupe, tout en atténuant celles-ci, à la hausse comme à la baisse. Les enveloppes de rémunération variable des fonctions des domaines d'activités et métiers sont définies par rapport à celles des fonctions Groupe.

3- Allocations individuelles

L'attribution individuelle est effectuée par décision du management sur la base :

- des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé et de ses performances individuelles (la performance est mesurée en fonction du niveau de résultat et du niveau de risque associé à ce résultat),
- des évaluations (évaluation individuelle annuelle obligatoire réalisée par le responsable hiérarchique) qui apprécient à la fois :
 - les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,
 - le comportement professionnel au regard des valeurs, de la conformité et des procédures du Groupe,
 - la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel et
 - le cas échéant le comportement managérial de l'intéressé.

Indépendamment des éventuelles procédures disciplinaires, le non-respect des règles et procédures applicables ou les manquements caractérisés à la conformité ou à l'éthique entraînent la réduction ou la suppression du bonus.

Les attributions individuelles pour les collaborateurs des fonctions support et des fonctions de contrôle sont effectuées selon ces principes et indépendamment des performances des métiers que les collaborateurs contrôlent. Par ailleurs, une importance particulière est accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques lors du processus d'évaluation annuelle.

Ainsi, les risques et leurs mesures sont des éléments qui sont pris en compte tant dans le processus de détermination des enveloppes, de sous-allocation des enveloppes de rémunération variable aux métiers, que comme critère d'appréciation dans le cadre du processus d'évaluation et d'allocation individuelle de ces rémunérations variables, et qui contribuent à renforcer la culture des risques de l'ensemble des collaborateurs.

4- Paiement des rémunérations variables

Pour les MRT, les rémunérations variables comportent une partie non différée et une partie différée. La part différée est d'autant plus importante que le montant de la rémunération variable est élevé, selon une grille fixée chaque année par la Direction Générale, variant de 40% à 60% au moins, pour les niveaux de rémunération variable les plus élevés.

Conformément aux obligations réglementaires, le paiement des bonus (pour la partie différée ou la partie non différée) se fait de la manière suivante :

- pour moitié en numéraire
- pour moitié en numéraire indexé sur l'action BNP Paribas au terme d'une période de blocage.

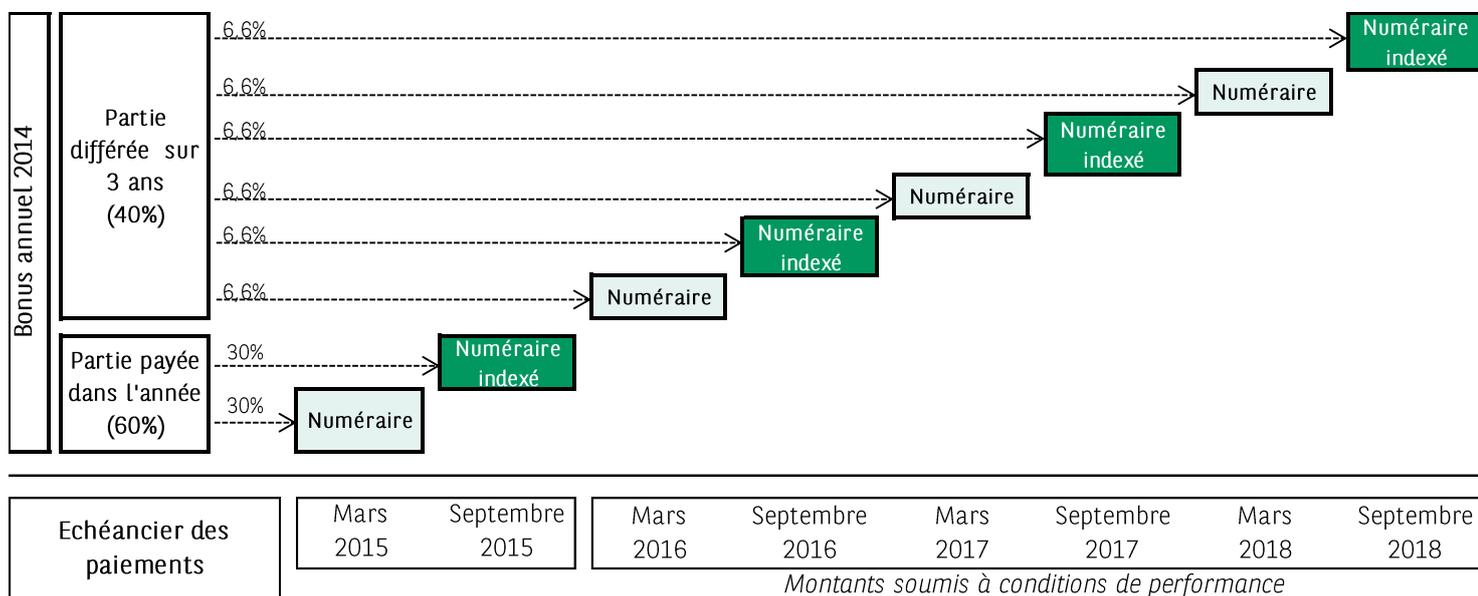
L'indexation à l'action a un double objectif : l'alignement des bénéficiaires sur les intérêts de l'actionnaire, et la solidarité avec les résultats globaux de l'entreprise.

Le paiement des bonus soumis à différé s'étale sur 8 échéances de paiement, avec une dernière échéance en septembre 2018, soit 3 ans et 9 mois après l'exercice de référence pour la détermination des rémunérations variables.

La partie différée est acquise progressivement sur les 3 années suivant celle de l'attribution, sous réserve de la réalisation de conditions de performance financière du métier, de l'activité et du Groupe, et de conditions comportementales, définies lors de l'attribution.

L'acquisition de chaque fraction annuelle est ainsi conditionnée à la constatation, à chaque terme, de la réalisation des conditions définies lors de l'attribution initiale basées sur le niveau de profitabilité du métier, et/ou de l'activité, et/ou du Groupe dans son ensemble. Ces conditions visent à favoriser la prise en compte de l'impact des activités de l'exercice considéré sur les résultats des exercices ultérieurs, et l'alignement des comportements individuels sur la stratégie et les intérêts de l'entreprise. En cas de non réalisation des conditions au cours d'un exercice, la fraction annuelle différée est perdue (« Malus »).

Le schéma suivant illustre les règles de paiement des bonus dans le cas d'un taux de différé sur 3 ans de 40% :



Par application d'un principe de proportionnalité et pour limiter la gestion administrative associée à ces plans, chaque échéance de différé dont le paiement est inférieur à 5 000 EUR est réglée dès l'attribution.

Certains MRT bénéficient également d'un plan de fidélisation entièrement différé à 3 ans et demi prenant la forme d'un instrument assimilé à de la dette dont le paiement est subordonné à l'absence de mesure de résolution du régulateur et au maintien d'un CET1³ Groupe supérieur à 7%.

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement, notamment lorsqu'elle consiste en un manquement aux règles relatives aux risques ou à la conformité, ou encore en une dissimulation ou une action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixation de bonus antérieurement alloués, implique la perte de tout ou partie des droits aux éléments différés des rémunérations variables précédemment alloués et/ou des éléments de rémunération variable déjà perçus (sous réserve du respect du droit du travail local).

Enfin, la rémunération variable des collaborateurs des activités de marchés qui n'entrent pas dans la catégorie des MRT continue à être strictement encadrée et fait l'objet de règles de paiement intégrant des différés, de l'indexation et des clauses suspensives de paiement.

5- Rémunération fixe

La rémunération fixe des MRT est, comme pour les autres collaborateurs du Groupe, notamment définie en fonction des compétences, de l'expérience et du marché local.

La mise en application de la CRD4 a conduit à des révisions conséquentes des rémunérations fixes en Europe. En ce qui concerne BNP Paribas, ces révisions ont conduit à certains rééquilibrages entre les

³ Common Equity Tier 1 Groupe à 10,3% au 31/12/2014

composantes variable et fixe de la rémunération qui ont été faits de manière sélective et dans des proportions limitées au regard de la masse salariale des activités concernées.

6- Ratio entre rémunération variable et fixe

La rémunération variable attribuée à un collaborateur entrant dans la catégorie des MRT ne peut excéder sa rémunération fixe au titre de la même année multipliée par un ratio. Ce ratio est défini par la Direction Générale, après avis du comité CRIF Groupe et éventuelle approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Conformément aux règles de gouvernance du Groupe, l'Assemblée Générale du 14 mai 2014 a voté à plus de 80% en faveur du relèvement de ce ratio de 100 à 200%. Ce relèvement a bénéficié à uniquement 35% des MRT.

7- Champ d'application et règles locales

Les dispositions décrites ci-dessus sont celles qui s'appliquent en principe aux MRT du Groupe. Des dispositions particulières parfois plus contraignantes notamment concernant les modalités de paiement de la rémunération variable ou le ratio peuvent dans certains pays être appliquées aux MRT en raison notamment de la transposition locale des règles de la CRD4.

Par ailleurs, les activités du Groupe soumises à certaines dispositions réglementaires (AIFMD et UCITS pour l'Asset Management et Solvency pour l'assurance) ne sont pas concernées par ces dispositions, conformément au Code Monétaire et Financier.

8- Les dirigeants mandataires sociaux

Enfin, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux du Groupe est déterminée en cohérence avec les principes énoncés ci-dessus applicables à l'ensemble des MRT Groupe et selon des modalités proposées par le Comité des Rémunérations, et arrêtées par le Conseil d'Administration de BNP Paribas. Les principes et la politique de rémunération spécifiques applicables aux dirigeants mandataires sociaux du Groupe sont détaillés dans le chapitre 2 du Document de Référence et Rapport Financier Annuel 2014.

III. Informations quantitatives concernant les rémunérations attribuées aux MRT au titre de l'exercice 2014

A- Données d'ensemble

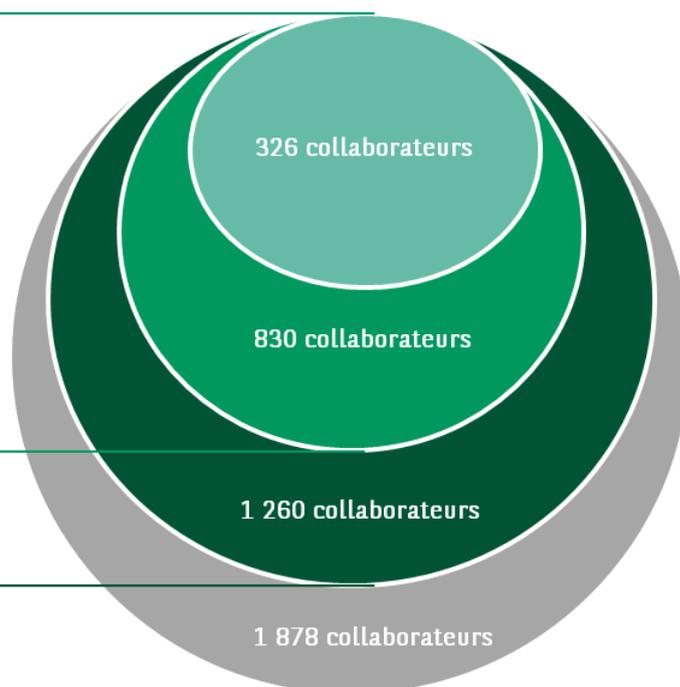
1- Les collaborateurs du Groupe dont la rémunération au titre de 2014 est soumise à des règles d'encadrement

Ce schéma illustre le nombre de collaborateurs dont la rémunération 2014 est soumise à des règles d'encadrement en fonction des dispositions réglementaires applicables partout dans le monde et de règles internes en telles que détaillées en introduction.

830 collaborateurs MRT Groupe en 2014,
au sens de la CRD4 (dont 326 l'étaient déjà
en 2013 au sens de la CRD3) (A)

**+ 430 collaborateurs considérés comme
MRT par les filiales significatives**
appliquant CRD4 sur base individuelle (B)

**+ 618 collaborateurs faisant l'objet de
dispositions réglementaires (hors UE) (C)**



Sur les 357 collaborateurs régulés en 2013 au sens de la CRD3, 326 sont MRT en 2014 au sens de la CRD4, la majorité des 31 autres collaborateurs ont quitté le Groupe ou font l'objet de dispositions réglementaires locales.

2- Rémunération des collaborateurs MRT Groupe en 2014

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014 aux collaborateurs identifiés comme MRT au niveau du Groupe au sens de la CRD4, mais ne traitent pas des rémunérations attribuées aux autres collaborateurs du Groupe pour lesquels la rémunération est également encadrée.

Les données de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas sont incluses de manière agrégée dans les informations quantitatives ci-dessous. Le tableau ci-dessous inclut notamment la juste valeur du plan de rémunération à long terme attribués en 2015 aux mandataires sociaux.

Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014 aux MRT Groupe se décomposent de la manière suivante :

	Nombre de personnes concernées	Montant de la rémunération totale	Montant de la rémunération fixe	Montant de la rémunération variable attribuée
Organe exécutif – Dirigeants mandataires sociaux	3	5 264	2 340	2 924
CIB	433	360 703	180 001	180 702
Banque de détail	203	78 961	46 760	32 202
Fonctions centrales	173	64 288	37 138	27 151
Autres MRT	18	13 472	6 591	6 881
Total	830	522 688	272 829	249 859

Montants attribués en milliers d'euros et hors charges patronales

Le montant de la rémunération variable versée comptant en mars 2015 au titre de l'exercice 2014 aux collaborateurs MRT 2014 s'est élevé au total à 68 millions d'euros. Le solde de la rémunération variable, soit un montant théorique de 182 millions d'euros, se répartit sur 7 échéances conditionnelles entre septembre 2015 et septembre 2018. Au total, la rémunération variable attribuée au titre de 2014 à l'ensemble de ces collaborateurs dans le monde s'élève à 250 millions d'euros.

La rémunération totale de ces 830 collaborateurs MRT Groupe a augmenté de 2,1% en 2014 par rapport 2013.

B - Autres données sur le périmètre régulé 2014 (en milliers d'euros hors charges patronales)

1- Structure de la part variable de la rémunération

	Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel*
Organe exécutif	578	2 345
Autres MRT	67 164	179 771
Total	67 743	182 117

*Réparti pour les bonus différés sur sept échéances, entre septembre 2015 et septembre 2018, dont 53 millions d'euros à l'échéance septembre 2015.

	Paiement en numéraire	Paiement en actions ou instruments équivalents
Organe exécutif	1 181	1 742
Autres MRT	123 587	123 348
Total	124 769	125 091

2- Encours de rémunération variable

	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs
Organe exécutif	2 345	7 168
Autres MRT	179 771	352 263
Total	182 117	359 431

Dans ce tableau, sont incluses les justes valeurs des plans de rémunération à long terme attribués aux mandataires sociaux entre 2011 et 2014.

3- Rémunérations différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice

	Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
Organe exécutif	2 925	1 381
Autres MRT	223 535	848
Total	226 460	2 229

4- Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

	Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
Organe exécutif	0	0	0	0
Autres MRT	5 036	4	246	3

5- Garantie d'indemnités de rupture

	Garantie d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice	
	Montant total	Nombre de bénéficiaires
Organe exécutif	0	0
Autres MRT	0	0
	Garantie la plus élevée	
Organe exécutif	0	
Autres MRT	0	

6- Nombre de collaborateurs MRT dont la rémunération totale au titre de 2014 excède 1M€

Rémunération totale	Nombre de MRT au titre de 2014
Entre 1 et 1,5M€	95
Entre 1,5 et 2M€	33
Entre 2 et 2,5M€	10
Entre 2,5 et 3M€	6
Entre 3 et 3,5M€	2
Entre 3,5 et 4M€	2
Entre 4 et 4,5M€	0
Entre 4,5 et 5M€	1

Parmi les 149 collaborateurs recensés dans ce tableau, 47 exercent leur activité au Royaume-Uni, 29 aux Etats-Unis, 30 en Asie, 33 en France et les autres collaborateurs sont répartis sur 5 autres pays.

IV. Information quantitative concernant les rémunérations des MRT versées en 2014

Conformément à l'article L511-73 du Code Monétaire et Financier, l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas du 13 mai 2015 va se prononcer dans sa 16ème résolution par vote consultatif sur l'enveloppe globale de rémunérations versées en 2014 aux collaborateurs régulés. Ces rémunérations sont par nature différentes de celles présentées au paragraphe III. ci-dessus, lesquelles correspondent aux rémunérations attribuées en 2015 au titre de l'exercice 2014. Les rémunérations effectivement versées en 2014 sont relatives aux paiements des rémunérations variables attribuées entre 2011 (au titre de l'exercice 2010) et 2014 (au titre de l'exercice 2013) lesquelles étaient pour partie différées jusqu'en 2014 conformément aux dispositions applicables.

Le montant versé de ces rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par la non-atteinte des conditions de performance ainsi que par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement.

Le montant de la rémunération fixe correspond au montant effectivement versé dans l'année avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Concernant la rémunération fixe attribuée telle que détaillée ci-dessus en III, elle correspond à la rémunération fixe au 31/12/2014 considérée sur base annuelle.

Ainsi, l'enveloppe globale de rémunération versée en 2014, objet de la consultation, est de 599M€.

Nombre de personnes concernées	Exercice 2014	
	Montant de la rémunération fixe versée	Montant de la rémunération variable versée
830	264 535	334 734

La rémunération variable versée est constituée de :

Montant en milliers d'euros	Exercice 2014	
	en valeur à l'attribution	en valeur de paiement**
Bonus 2013 payé dans l'année	141 675	135 859
Bonus différé 2012	49 630	51 719
Bonus différé 2011	41 464	48 540
Bonus différé 2010	66 174	63 802
Actions Gratuites	11 554	7 934
Stock-Options	14 847	8 162
Autres éléments de rémunération variables*	18 442	18 718
Total	343 786	334 734

* primes à l'embauche, rachat de créances, plans collectifs type participation et intéressement, ...

** L'écart entre la valeur d'attribution et la valeur de paiement résulte de l'indexation partielle des rémunérations variables au cours de l'action BNP Paribas, et aux conditions de performance.